

TEM-analyyseja • 80/2017

# Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2016

Heikki Räisänen

ISSN 1797-5271  
ISBN 978-952-327-271-2



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

# **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2016**

Heikki Räisänen

Työ- ja elinkeinoministeriö  
Ministry of Economic Affairs and Employment

Email: [etunimi.sukunimi@tem.fi](mailto:etunimi.sukunimi@tem.fi)

Helsinki, kesäkuu 2017

## HEIKKI RÄISÄNEN: TYÖVOIMAN HANKINTA TOIMIPAIKOISSA VUONNA 2016

**Tiivistelmä:** Tässä raportissa käsitellään toimipaikoissa tapahtunutta työvoiman hakua, työpaikkojen täyttöjä sekä toimipaikkojen lähiajan suunnitelmia palkata tai vähentää henkilöstöä. Raportti pohjautuu Tilastokeskuksen vuosittain tuottamiin työnantajahaastatteluihin. Vuonna 2016 noin 50 % toimipaikoista oli hakenut vakinaista tai määräaikaista työntekijää viimeisen 12 kuukauden aikana. Osuus on hivenen noussut edellisestä vuodesta.

Yleisintä työvoiman haku oli julkisissa palveluissa ja koulutuksessa, terveydenhoito- ja sosiaaalialalla sekä majoituksessa ja ravitsemuksessa. Suhteellisesti harvimminkin työvoimaa haettiin vuonna 2016 maa- ja metsätalouden sekä kuljetuksen ja varastoinnin ja rakentamisen toimipaikkoihin.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2016 kokenut 28 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Osuus kasvoi yhdellä prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja rekrytointiongelmien syitä. Rekrytointiongelmat olivat vuonna 2016 yleisimpiä majoitus- ja ravitsemusalalla, terveydenhuolto- ja sosiaaalialalla, rakennus- ja kuljetuksessa ja varastoinnissa. Harvinaisimpia rekrytointiongelmat olivat puolestaan muiden palveluiden toimialalla, maa- ja metsätaloudessa, kaupan alalla sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla.

Vuonna 2016 noin 43 200 toimipaikkaa (27 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin terveydenhuollon ja sosiaaalialan toimipaikoissa sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa. Samat toimialat täyttivät useimmin paikkoja myös vuonna 2015. Vähiten rekrytointeja oli ollut maa- ja metsätaloudessa, sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa ja rakentamisessa.

Yksityisellä sektorilla puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan valtio- ja kuntasektorilla puolet ja kuntasektorilla lähes puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista.

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2016 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin. Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös vuonna 2015. TE-toimistoa käytti 43 % rekrytoineista toimipaikoista.

Vuonna 2016 kaikkiaan 17 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Yhdeksän prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan.

Toimialoittain suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan toimipaikoissa. Eniten vähentämissuunnitelmia oli julkisten palvelujen ja koulutuksen toimipaikoilla.

**Asiasanat:** työvoiman hankinta, rekrytointiongelmat, työvoimapula, työvoiman hankintakanavat, TE-toimiston markkinaosuus, henkilöstön palkkaussuunnitelmat

**Abstract:** This paper examines the search for labour and filling of vacancies by business establishments and their short-term plans of hiring or shedding personnel. The paper is based on employer interviews carried out by Statistics Finland. In 2016, ca. 50 % of the establishments had searched for either regular or fixed-term labour during the last 12 months. The share rose by 1 percentage point from the previous year.

By branch, the share of establishments searching for labour was highest in public services and education, health care and social services, and accommodation and food services. The share was lowest in agriculture and forestry, transport and warehousing, and construction.

28 % of the establishments that had searched for labour faced recruitment problems. The share grew by 1 percentage point from the previous year. The most common reasons for recruitment problems are the skills of the jobseeker. Recruitment problems were most common in accommodation and food services, health care and social services, construction, and transport and warehousing. The branches where there were least recruitment problems were other service activities, agriculture and forestry, trade, and public services and education.

In 2016, ca. 43,200 establishments (27 %) had filled a job during the three months before the interview. The largest shares of filled jobs were in the branches of healthcare and social services, and public services and education. The branches with comparatively least recruitments were agriculture and forestry, transport and warehousing, and construction.

In the private sector a half of recruitments are based on new job creation. In the state sector more than a half, and in the municipal sector nearly a half, of recruitments are based on outflow replacement.

The most common means of recruiting in 2016 were announcements to incumbent personnel and direct contacts to former employees or to people who had previously applied for a job in the establishment. These were the most common means used also in 2015. The use of PES remained at 43 %.

When asked about plans to hire additional personnel within the next 12 months, ca. 17 % of the establishments responded that they were planning to do so. Ca. 9 % stated that they were planning to cut down their personnel. Most establishments stated that they planned to keep the number of personnel constant.

By branch, plans to hire additional personnel were comparatively the most common in information and communication. The branch where plans to cut down personnel were comparatively the most common was public services and education.

**Key words:** recruitment of labour, recruitment problems, labour shortage, labour acquisition channels, market share of the PES, plans to hire personnel

## SISÄLLYS

1. JOHDANTO .....	6
2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT .....	6
3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT.....	10
4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT .....	13
Rekrytoitavien työmarkkina-asema.....	15
Työvoiman hankintakeinot.....	16
5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT .....	19
Liitteet.....	21
TEM-analyyseja -verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt .....	23

## 1. JOHDANTO

Vuodesta 1993 lähtien työ- ja elinkeinoministeriö on selvittänyt työvoiman hankintaan liittyviä asioita Tilastokeskuksen toteuttamien työnantajahaastattelujen avulla. Haastatteluissa on selvitetty työvoiman hakua ja siihen liittyneitä ongelmia, työvoiman saatavuusongelmien syitä, työpaikan täyttötapoja ja työnantajien tulevaisuuden suunnitelmia työvoiman käytössä.

Työnantajahaastattelujen perusyksikkönä on ollut toimipaikka eli paikallinen toimialayksikkö, mikä tarkoittaa sitä, että tiedot on pääosin tuotettu toimipaikkatasolla: kuinka suuri osuus toimipaikoista on hakenut työvoimaa, kuinka suurella osuudella työvoimaa hakeneista toimipaikoista on ollut työvoiman saatavuusongelmia jne. Työvoimapulaa kokeneilta toimipaikoilta on edelleen tiedusteltu, mihin ammatteihin he eivät ole saaneet työvoimaa. Toimipaikoilta, joilla on ollut henkilöstön palkkaussuunnitelmia, on tiedusteltu, mihin ammatteihin he aikovat palkata henkilöstöä.

Haastattelujen alkuvuosina, 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa, haastattelun otannan koko oli noin 6 000 toimipaikkaa. Vuonna 2002 selvitys yhdistettiin Tilastokeskuksen avointen työpaikkojen tutkimukseen ja otantaa laajennettiin noin 10 000 toimipaikkaan vuositasolla. Laajennetun otannan myötä mahdollistui myös neljännesvuosittainen raportointi. Vuoteen 2012 saakka kaikista työvoiman hankintaan liittyvistä asioista ei ole tiedusteltu jokaisella vuosineljänneksellä. Vuonna 2013 otantapohja uudistettiin Tilastokeskuksen valmistelun pohjalta ja TEM:n kanssa yhteistyössä toimien. Nyt kaikki tiedusteluun sisältyvät asiat kysytään kaikilla vuosineljänneksillä. Otannan koko on edelleen 10 000 toimipaikkaa.

Tulokset painotetaan jälkikäteen niin, että lukumääräestimaatit korotetaan koko toimipaikkakehikon tasolle. Otos poimitaan Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Toimipaikassa on oltava vähintään yksi palkattu työntekijä. Vuodesta 2013 lähtien otoksessa on käytetty ositteina kokoluokkaa ja toimialaryhmiä. Alueellisuus huomioidaan otannassa. Otokseen valikoituneet toimipaikat ovat mukana 2 vuotta, joten otoksessa on aina vakiona puolet uusia ja puolet vanhoja kohteita.

Vuonna 2016 saatiin 8420 vastausta (n. 80 %), kato oli 1236 (n. 12 %) ja ylipeitto 926 (n. 9 %). Netto-otoksen vastanneita oli n. 87 % ja kato n. 13 %. Alueellisesti otantaan kuuluu 2563 toimipaikkaa Uudeltamaalta ja pienimmän ELY:n, Kainuun alueelta 117 toimipaikkaa.

## 2. TYÖVOIMAN HAKU JA SIIHEN LIITTYNEET ONGELMAT

Vuonna 2016 kyselyyn vastanneista toimipaikoista noin 50 % oli hakenut joko määräaikaista tai vakituista työntekijää (tai sekä että) viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana. Vakituksia työntekijöitä oli hakenut 29 % toimipaikoista ja määräaikaisia 36 %. Työntekijää hakeneiden toimipaikkojen osuus oli aiemmin lievässä laskussa useamman vuoden: vuosina 2012 ja 2013 työntekijöitä oli hakenut 55 %, vuonna 2014 noin 50 % toimipaikoista ja vuonna 2015 49 %. Vuonna 2016 lasku kuitenkin kääntyi hienoiseen kasvuun.

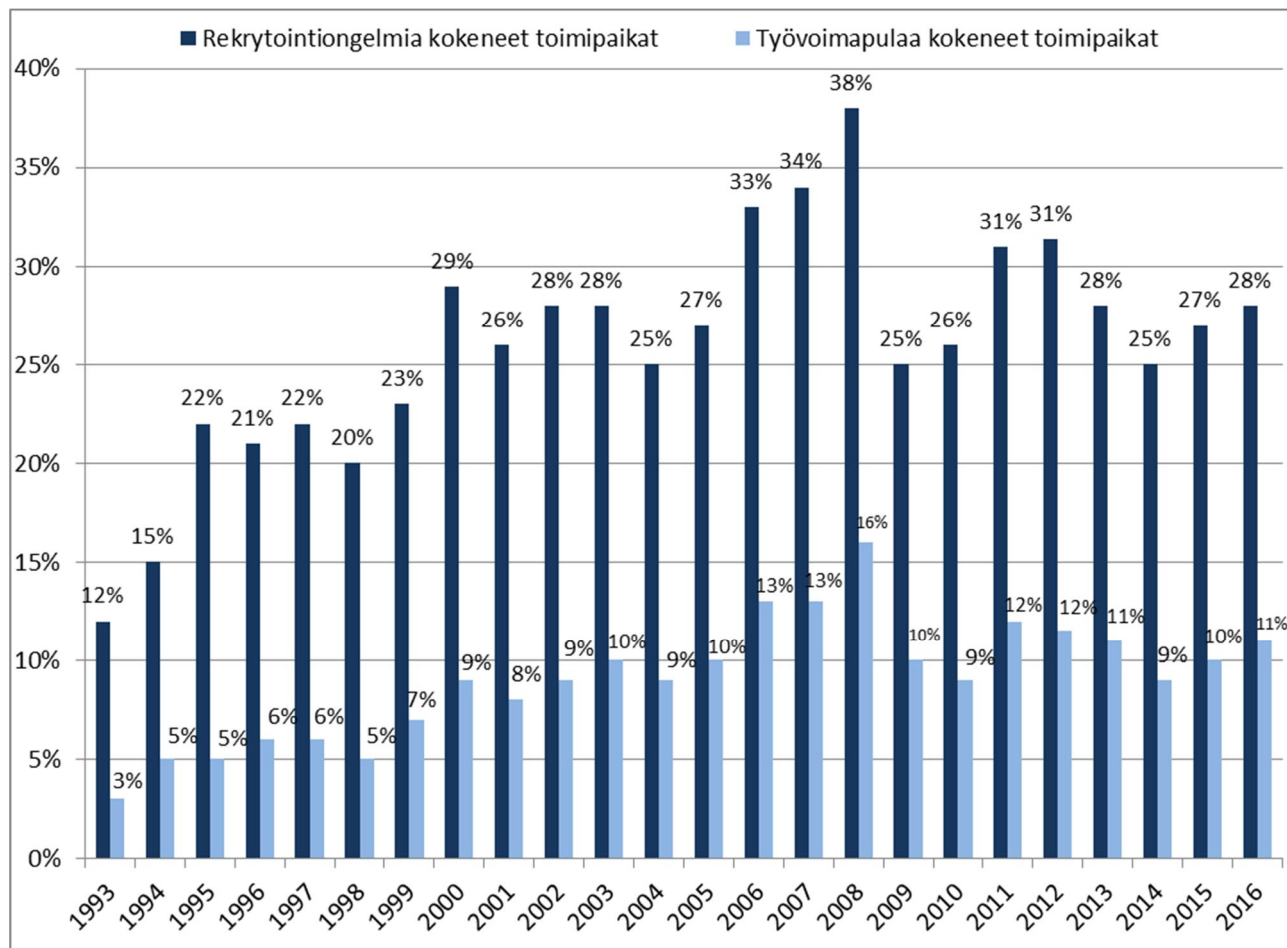
Viimeisimmän työpaikan täyttöä koskevien tietojen mukaan noin 27 % toimipaikoista (29 363) on täyttänyt työpaikan äskettäin. Näistä viimeksi täytetyistä paikoista 51 % oli vakituksia työpaikkoja ja 49 % määräaikaisia.

Yleisintä työvoiman haku oli julkisissa palveluissa ja koulutuksessa sekä terveydenhuollossa ja sosiaalialalla, kuten edellisinäkin vuosina. Myös majoitus- ja ravitsemusalalla sekä informaatio- ja viestintäalalla työvoiman haku oli keskimääräistä yleisempää. Toimialat, joilla työvoimaa haettiin suhteellisesti harvimminkin olivat nekin samat kuin vuonna 2015: maa- ja metsätalous, kuljetus ja varastointi sekä rakennusala. Maa- ja metsätaloudessa työvoiman hankinta oli suhteellisesti harvinaisinta vuonna 2016.

Työpaikkojen täyttämiseen liittyviä ongelmia oli vuonna 2016 kokenut 28 % työvoimaa hakeneista toimipaikoista. Osuus kasvoi yhdellä prosenttiyksiköllä edellisvuoteen nähden. (Kuvio 1).

Rekrytointiongelmia kokeneilta toimipaikoilta kysyttiin vielä, olivatko ne kuitenkin saaneet hakemansa määrän työntekijöitä palvelukseensa. Vuonna 2016 kokonaan tai osittain ilman sopivaa työvoimaa jääneiden toimipaikkojen osuus työntekijöitä hakeneista oli 11 %. Osuus oli yhden prosenttiyksikön suurempi kuin vuonna 2015. (Kuvio 1).

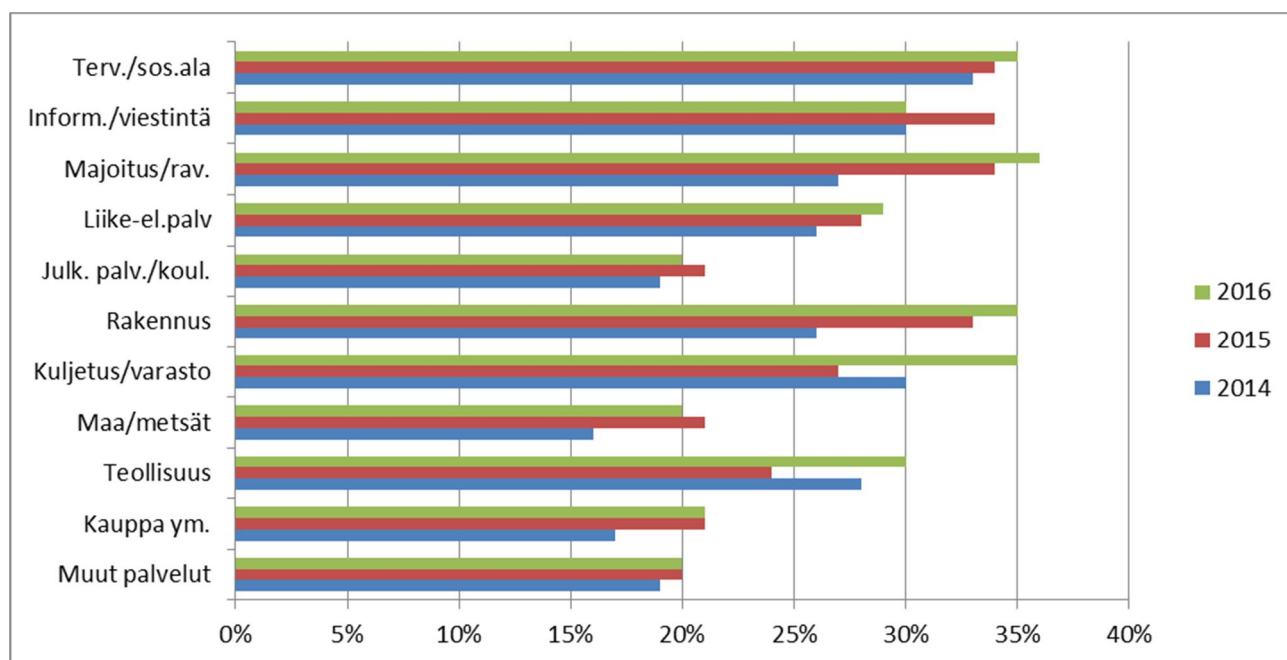
**Kuvio 1.** Työvoiman saatavuusongelmia ja työvoimapulaa kokeneet toimipaikat v. 1993–2016, %



Rekrytointiongelmien olivat vuonna 2016 yleisimpiä terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, majoitus- ja ravitsemusalalla, rakennus- ja kuljetus- ja varastoinnissa. Harvinaisimpia rekrytointiongelmien olivat puolestaan muiden palveluiden toimialalla, maa- ja metsätaloudessa, kaupan alalla sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla. (Kuvio 2).

Toimialojen väliset erot rekrytointiongelmien esiintymisessä ovat huomattavat, ja rekrytointiongelmien esiintyminen vaihtelee vuosittain. Vuonna 2015 ongelmia esiintyi lähes kaikilla toimialoilla enemmän kuin vuonna 2014. Vuonna 2016 ongelmat olivat taas lisääntyneet vuoteen 2015 verrattuna useilla toimialoilla, eniten kuljetuksessa ja varastoinnissa sekä teollisuudessa. Ongelmien esiintyminen yleistyi maltillisesti rakennus- ja majoitus- ja ravitsemus- ja terveydenhuollossa ja sosiaalialalla sekä liiketoiminnan palveluissa. Rekrytointiongelmien helpottivat vuonna 2016 maa- ja metsätaloudessa, julkisissa palveluissa ja koulutuksessa sekä informaatiossa ja viestinnässä.

**Kuvio 2.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat toimialoittain vuosina 2014–2016, %

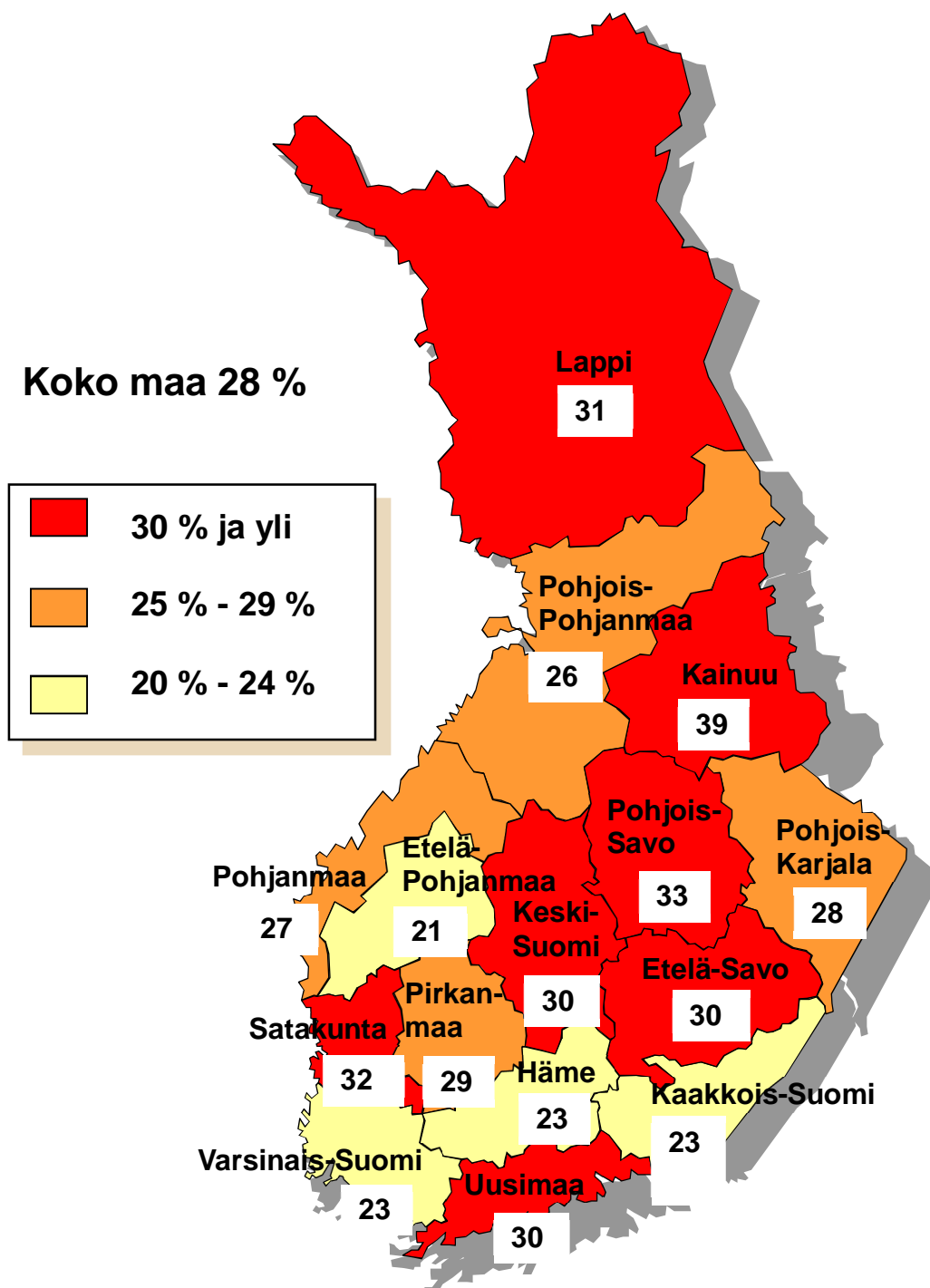


Suhteellisesti eniten rekrytointiongelmia vuonna 2016 esiintyi Kainuussa (39 %), Pohjois-Savossa (33 %), Satakunnassa (32 %) ja Lapissa (31 %). Lisäksi Keski-Suomessa, Etelä-Savossa ja Uudellamaalla osuus ylsi 30 %:iin. Alueiden tilanne vaihtelee jonkin verran vuosittain. Vuonna 2015 rekrytointiongelmat olivat yleisimpiä Etelä-Pohjanmaalla (33 %) ja Kainuussa (31 %).

Suhteellisesti vähiten rekrytointiongelmia esiintyi vuonna 2016 Etelä-Pohjanmaalla (21 %), Varsinais-Suomessa (23 %), Hämeessä (23 %) ja Kaakkois-Suomessa (23 %). Kainuun tilanne on edelleen hankaloitunut ja rekrytointiongelmat ovat huolestuttavan yleisiä. Sen sijaan Etelä-Pohjanmaalla tilanne on merkittävästi parantunut vuonna 2016. Kun vuonna 2016 peräti seitsemän ELY-keskuksen alueella rekrytointiongelmat ylsivät vähintään 30 %:n tasoon, kuvaa sekin rekrytointiongelmiensa alueellista levinneisyyttä: kyse ei ole vain muutamalla alueella esiintyvistä vaikeista ongelmista. (Kuvio 3).



**Kuvio 3.** Työvoiman saatavuusongelmia kokeneet toimipaikat ELY-keskuksittain vuonna 2016, %



Työvoimapulan käsitteellä kuvataan niiden toimipaikkojen osuutta, jotka jäivät kokonaan tai osittain ilman hakemiaan työntekijöitä. Koko maassa tällaisia toimipaikkoja oli 11 % työntekijöitä hakeneista toimipaikoista. Suurin osuus työvoimapulasta kärsineitä toimipaikkoja oli Satakunnassa ja Pohjois-Savossa, 14 % kummassakin. Vähiten työvoimapulasta kärsittiin Etelä-Pohjanmaalla, Pohjanmaalla ja Pohjois-Pohjanmaalla, joissa kaikissa 8 % työntekijää hakeneista toimipaikoista ilmoitti, että ainakin osa haetuista työntekijöistä jäi saamatta. Alueiden vaihteluväli on supistunut edellisestä vuodesta olennaisesti. Edellisenä vuonna yleisimmin työvoimapulaa esiintyi Pohjois-Karjalassa, joka oli vuonna 2016 jo selvästi keskitasoa parempi.

Yleisimpiä pula-ammatteja eli ammatteja, joihin toimipaikat eivät saaneet ainakaan kaikkia hakemiaan työntekijöitä rekrytoitua olivat vuonna 2016:

- Ravintola- ja suurtaloustyöntekijät
- Systeemyön erityisasiantuntijat
- Myyjät ja kauppiat
- Peruskoulun alaluokkien opettajat ja lastentarhanopettajat
- Lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat
- Rakennustyöntekijät ym.
- Koneasentajat ja -korjaajat
- Lähihoitajat, muut terveydenhuollon työntekijät ja kodinhoitajat
- Sepät, työkaluntekijät ja koneenasettajat
- Rakennusten viimeistelytyöntekijät

Työvoimapulan määrä näissä ammateissa vaihteli vajaasta 300 henkilöstä yli 600 henkilöön. Kärkilistan 10 ammatista kuusi esiintyi myös vuoden 2015 kärkilistalla.

Liitteessä (Taulukko 1) on esitetty työvoimaa hakeneiden toimipaikkojen, työvoiman saatavuusongelmia kokeneiden toimipaikkojen ja työvoimapulaa kokeneiden toimipaikkojen osuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan, ELY-keskuksittain ja toimipaikan sektorin mukaan.

### 3. TYÖVOIMAN SAATAVUUSONGELMIEN SYYT

Toimipaikoilta kysyttiin tutkimuksessa, mitä syitä heidän mielestään oli siihen, että työntekijöitä oli vaikea saada. Syitä esitettiin valmiina 10 väittämän muodossa ja toimipaikkoja pyydettiin vastaamaan asteikolla *Ei yhtään / Vähän / Jonkin verran / Paljon / Ei osaa sanoa*.

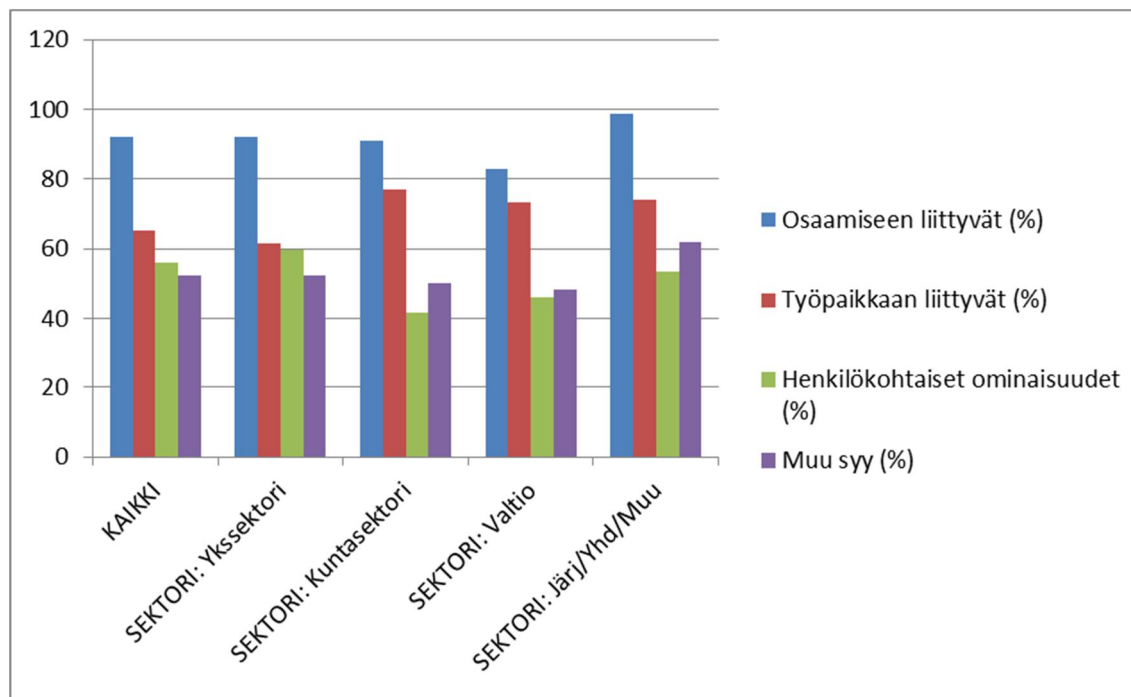
Henkilön osaamiseen liittyvät syyt (koulutus, työkokemus, sosiaaliset taidot, kielitaito, muu työn vaatima taito) olivat useimmin mainittuja syitä. 92 % ongelmia kokeneista toimipaikoista mainitsi ongelmien syynä osaamiseen liittyvät syyt. Järjestö-, yhdistys- ja muulla sektorilla peräti 99 % ongelmia kokeneista toimipaikoista kertoi, että osaamiseen liittyvät syyt olivat olleet ainakin yksi selitys rekrytointiongelmiin (Kuvio 4). Osaamiseen liittyvät syyt olivat useimmin mainittuja syitä kaikilla työnantajasektoreilla. Työpaikkaan liittyvät syyt (vuorotyö tai muuten epäsovikivat työajat, työmatka / toimipaikan sijainti sekä palkkaus) olivat toiseksi useimmin mainittuja kaikilla työnantajasektoreilla.<sup>1</sup>

Aggregaattitasolla kaikilla toimialoilla rekrytointiongelmiin ilmoitetut syyt ovat jotakuinkin samat kuin edellisenä vuotena. Työpaikkaan liittyviä syitä ilmoitettiin 65 %:ssa ongelmia kokeneista toimipaikoista. Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä syitä ilmoitettiin yhtä yleisesti kuin vuotta aiemminkin, 56 %, kun luokka ”muut syyt” sai hieman enemmän mainintoja kuin vuosi sitten (52 % vs. 48 %).

Sektoreittain tarkasteltuna havaitaan, että kuntasektorilla rekrytointiongelmiin ilmoitetuista syistä työpaikkaan liittyvät tekijät ovat nousseet 70 %:sta 77 %:iin. Muiden syiden osuus on laskenut 56 %:sta 50 %:iin. Yksityisellä sektorilla luokan ”muut syyt” ilmoittaminen on lisääntynyt 46 %:sta 52 %:iin. Valtiolla taas osaamiseen liittyvien syiden mainitseminen on kasvanut 72 %:sta 83 %:iin. Työpaikkaan liittyvien syiden osuus on laskenut 79 %:sta 73 %:iin. Suurimmat muutokset ovat tapahtuneet kolmannella sektorilla (yhdistys, järjestö tai muu), jossa osaamiseen liittyvien syiden osuus on noussut 79 %:sta peräti 99 %:iin. Henkilökohtaisten ominaisuuksien mainitseminen on kasvanut 34 %:sta 54 %:iin ja luokan ”muut syyt” mainitseminen noussut 39 %:sta 62 %:iin.

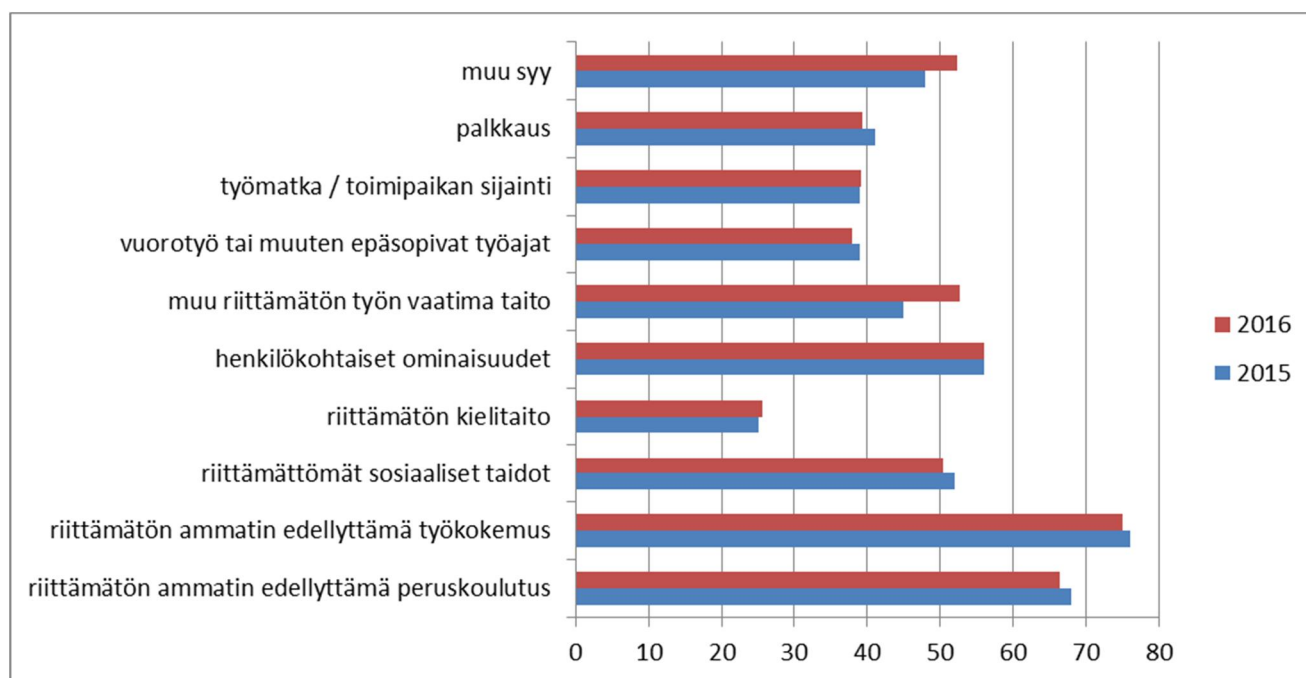
<sup>1</sup> Toimipaikka on voinut haastattelussa mainita useita syitä rekrytointiongelmiin, joten syiden prosenttiosuudet eivät summaudu sataan.

**Kuvio 4.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät työnantajasektoreittain vuonna 2016, %



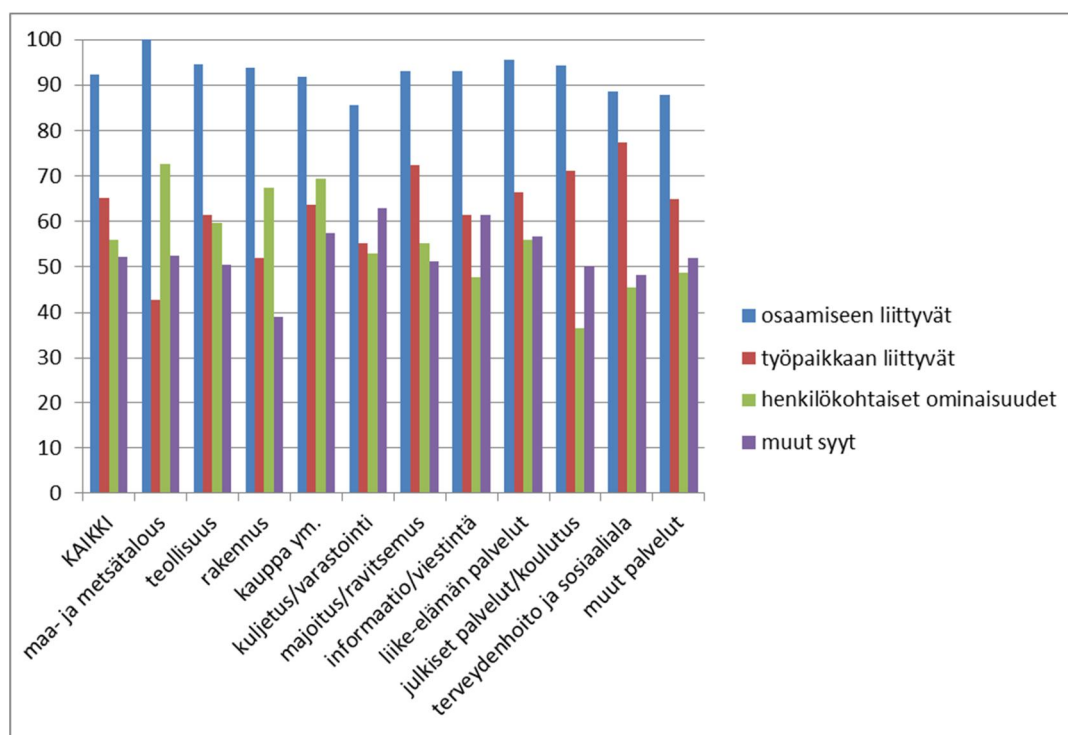
Yksittäisiä syitä työvoiman saatavuusongelmille on tarkasteltu kuviossa 5. Kuten edellisvuonnakin, riittämätön ammatin vaatima työkokemus tai peruskoulutus olivat myös vuonna 2016 keskeisimmät yksittäiset syyt saatavuusongelmien taustalla. Myös henkilökohtaiset ominaisuudet (riittämätön aloitekyky, työmotivaatio, oppimistaidot yms.) mainittiin usein, osuus pysyi samana kuin vuonna 2015. Syyn ”muu riittämätön työn vaatima taito” mainitseminen on yleistynyt: vuonna 2016 sen mainitsi 53 % ongelmia kokeneista toimipaikoista, vuonna 2015 vastaava luku oli 45 %. Toinen osuuttaan kasvattanut oli ”muu syy”, jonka nimesi 52 % ongelmia kokeneista toimipaikoista. Kuten edellisvuonnakin, myös vuonna 2016 harvimminkin mainittu syy oli kielitaito.

**Kuvio 5.** Työvoiman saatavuusongelmien syyt vuosina 2015 ja 2016, %



Tarkasteltaessa saatavuusongelmien syitä toimialoittain (Kuvio 6), havaitaan, että osaamiseen liittyvät tekijät ovat keskeisimpiä kaikilla toimialoilla, ero toiseksi tärkeimpään syyryhmään, työpaikkaan liittyviin syihin on pienin terveydenhuolto- ja sosiaalialalla, jossa eroa kertyi 12 %-yksikköä. Työpaikkaan liittyvät syyt mainitaan keskimääräistä useammin myös majoitus- ja ravitsemustoiminnan sekä julkisten palvelujen ja koulutuksen aloilla. Henkilökohtaisten ominaisuuksien rooli työvoiman saatavuusongelmien syynä korostuu maa- ja metsätaloudessa, kaupassa ja rakentamisessa.

**Kuvio 6.** Työvoiman saatavuusongelmien syyryhmät toimialoittain vuonna 2016, %



#### 4. TYÖPAIKKOJEN TÄYTÖT

Vuonna 2016 noin 42 300 toimipaikkaa (27 %) on täyttänyt avoimen paikan haastattelua edeltäneen kolmen kuukauden aikana. Paikkojen täyttö on noussut hieman edellisvuodesta. Vuonna 2010 vain noin 20 % toimipaikoista täytti työpaikkoja, vuosina 2011 ja 2012 noin 30 %. Vuonna 2013 työpaikan täyttäneitä toimipaikkoja oli 27 %, vuonna 2014 25 % ja vuonna 2015 26 %.

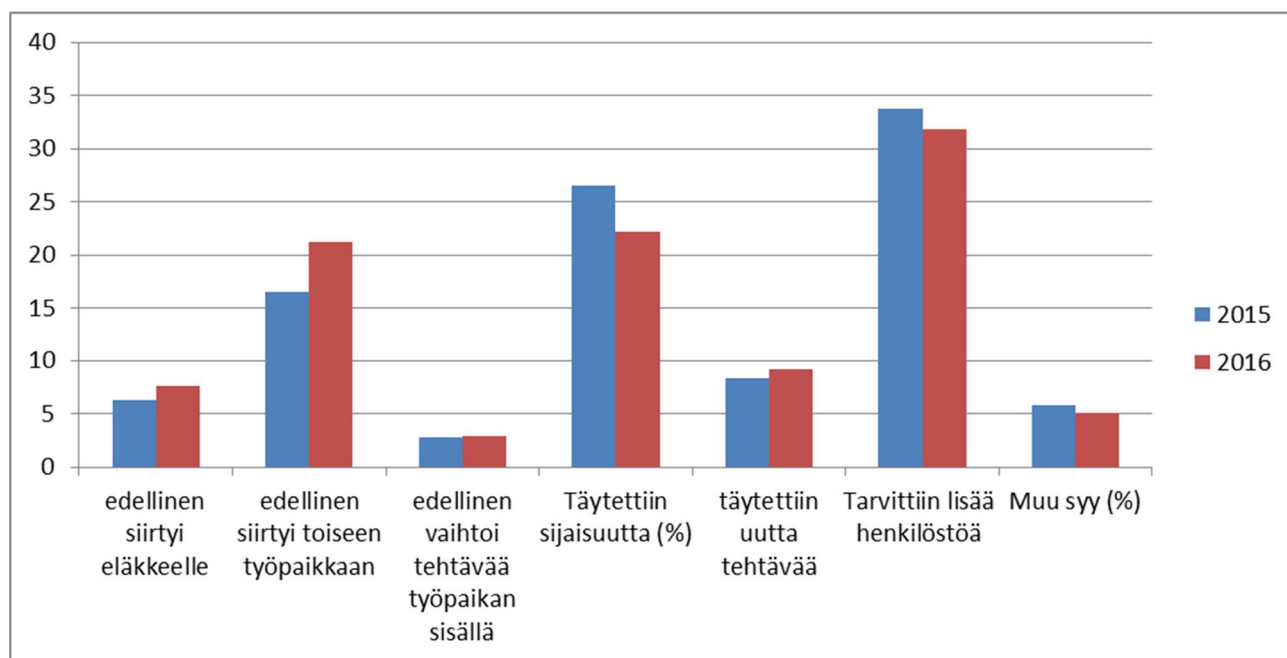
Eri toimialoilla työpaikkoja täytettiin suhteellisesti useimmin terveydenhuollon ja sosiaalialan toimipaikoissa (42 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (42 %). Samat toimialat täyttivät eniten paikkoja myös vuonna 2015. Vähiten rekrytointeja oli ollut maa- ja metsätaloudessa (10 %) sekä kuljetuksessa ja varastoinnissa (19 %) ja rakentamisessa (19 %).

Vuonna 2016 viimeksi täytetyistä työpaikoista lähes puolet oli määräaikaista (49 %) ja runsas puolet vakinaisia (51 %). Määräaikaista työvoimaa on hankittu yleisimmin terveydenhuolto- ja sosiaalialalla (64 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (62 %). Vakinaista työvoimaa taas hankittiin yleisimmin rakennusalaalla (72 %), informaatio- ja viestintäalalla (65 %) sekä liike-elämän palveluissa (63 %).

Vuonna 2016 kokoaikaisilla täytettyjen työpaikkojen osuus oli 77 % ja osa-aikaisilla täytettyjen 23 %. Aivan pieni osuus (0,4 %) oli muita, esimerkiksi provisio- tai yrittäjäpohjaista työtä. Suhteellisesti eniten osa-aikaisia rekrytoitiin majoitus- ja ravitsemustoimintaan (53 %) sekä kaupan alalle (45 %). Vähiten osa-aikaisia rekrytoitiin teollisuuteen (4 %), rakentamiseen (4 %) sekä maa- ja metsätalouteen (5 %).

Yleisimmät syyt työpaikkojen täyttöön olivat toimipaikkojen mukaan tarve lisähenkilöstölle (32 %), sijaisuus (22 %) ja edellisen työntekijän siirtyminen toiseen työpaikkaan (21 %). Samat syyt mainittiin yleisimmin myös vuonna 2015. Kaikkiaan työpaikan täytön syitä koskevien vastausten jakauma on vuonna 2016 varsin samanlainen kuin vuonna 2015. Syy ”täytettiin sijaisuutta” mainittiin 5 %-yksikköä harvemmin kuin edellisenä vuonna ja ”edellinen työntekijä siirtyi toiseen työpaikkaan” mainittiin 4 %-yksikköä yleisemmin kuin vuonna 2015, mutta yleisimpien rekrytointisyyden lista oli molempina vuosina sama.

**Kuvio 7.** Rekrytoinnin syyt vuosina 2015 ja 2016, %



Rekrytointien syyt eroavat eri toimialoilla, mutta eri vuosien vertailussa muutokset suhteellisesti eniten ja vähiten tiettyä rekrytointisyytä ilmoittavien alojen välillä ovat yleensä hitaita. Tämä näkyy suurimmissa rekrytointisyyissä.

Vuonna 2016 lisähenkilöstön tarve rekrytointisyyinä oli yleisintä rakennusalan (73 %), maa- ja metsätalouden (51 %) sekä teollisuuden (49 %) toimialoilla. Pienin osuus lisähenkilöstön tarpeen rekrytointisyyinä maininneita oli sosiaali- ja terveydenhuollon (8 %), julkisten palvelujen ja koulutuksen (17 %) sekä muiden palvelujen toimialoilla (24 %).

Uusi tehtävä oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2016 informaatio- ja viestintäalalla (18 %), liike-elämän palveluissa (14 %) sekä muissa palveluissa (12 %). Pienin uuden tehtävän osuus rekrytointisyyinä oli majoitus- ja ravitsemusalalla (1 %), kuljetuksessa ja varastoinnissa (2 %) sekä maa- ja metsätaloudessa (5 %).

Sijaisuuden täyttäminen oli rekrytoinnin syynä yleisimmin vuonna 2016 sosiaali- ja terveystalalla (41 %), kuljetuksessa ja varastoinnissa (34 %) sekä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (30 %). Sijaisuudet olivat olemattomia syitä rekrytoinnille maa- ja metsätaloudessa (0 %) ja vähäisiä rakennusalanalla (2 %) sekä informaatio- ja viestintäalalla (9 %).

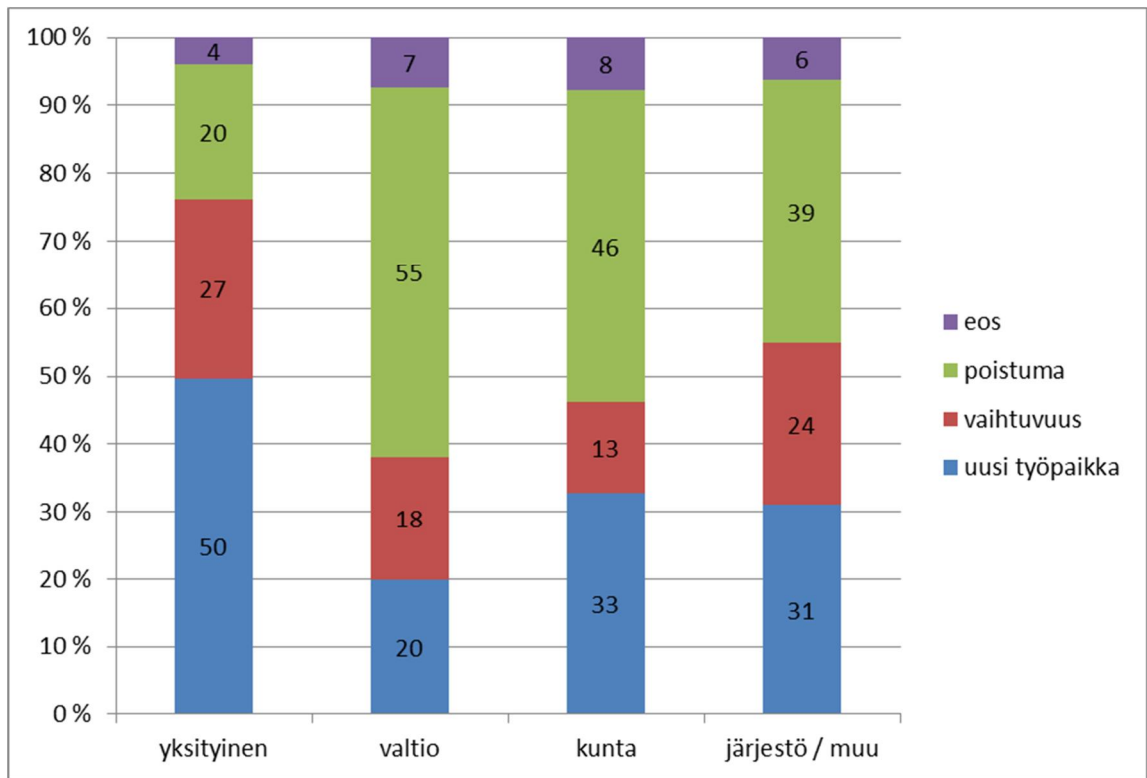
Edellisen työntekijän jääminen eläkkeelle oli rekrytointisyyinä suhteellisesti yleisintä julkisissa palveluissa ja koulutuksessa (20 %), muissa palveluissa (11 %) sekä terveydenhuolto- ja sosiaali- ja terveystalalla (11 %). Harvinaisinta eläköityminen on rekrytoinnin taustasyynä informaatio- ja viestintäalalla (2 %), rakentamisessa (2 %) sekä kaupassa (4 %) ja kuljetus- ja varastointialalla (4 %).

Rekrytoinnin syissä on eroa myös työnantajasektoreiden välillä. Kuviossa 8 on ryhmitelty syyt siten, että "uusi paikka" sisältää syyt "täytettiin uutta tehtävää" sekä "tarvittiin lisää henkilöstöä", jolloin kyseessä on siis kokonaan uusi työpaikka. "Vaihtuvuus" sisältää syyt "edellinen siirtyi toiseen työpaikkaan" sekä "edellinen vaihtoi tehtävää työpaikan sisällä" ja "poistuma" taas syyt "edellinen työntekijä siirtyi eläkkeelle" ja "täytettiin sijaisuutta". Lisäksi kuviossa 8 on esitetty muu syy / ei osaa sanoa / kieltäytyy vastaamasta.

Kaikki rekrytoinnin syyt ovat ryhmiteltävissä uusiin työpaikkoihin, vaihtuvuuteen tai poistumaan, joten kaatoluokassa on kyse lähinnä tiedon puuttumisesta. Kaikkiaan uusia työpaikkoja oli rekrytoinneista 41 %. 30 %:ssa syynä oli poistuman korvaaminen ja 24 %:ssa vaihtuvuuden korvaaminen. Vaihtuvuuden korvaamisen osuus on kasvanut 5 %-yksikköä ja poistuman korvaamisen laskenut 3 %-yksikköä edellisestä vuodesta.

Yksityisellä sektorilla puolet paikkojen täytöstä johtuu uusien työpaikkojen synnystä, sen sijaan valtiosektorilla yli puolet työvoiman hankinnasta on poistuman korvaamista ja kunnallakin lähes puolet. Valtiolla poistuman korvaamisen osuus on kasvanut 10 %-yksikköä ja kunnalla supistunut 7 %-yksikköä edellisestä vuodesta. Järjestösektorilla uusien työpaikkojen osuus on laskenut 7 %-yksikköä ja poistuman korvaamisen kasvanut 10 %-yksikköä. Tiedon puuttuminen rekrytoinnin syystä on yleisintä kuntasektorilla, jossa 8 % toimipaikoista ei osannut vastata kysymykseen. Yksityisellä sektorilla vaihtuvuuden osuus on kasvanut 9 %-yksikköä. Kuntasektorilla uusien työpaikkojen osuus on kasvanut peräti 12 %-yksikköä edellisestä vuodesta ja vaihtuvuuden korvaaminen on supistunut 8 %-yksikköä.

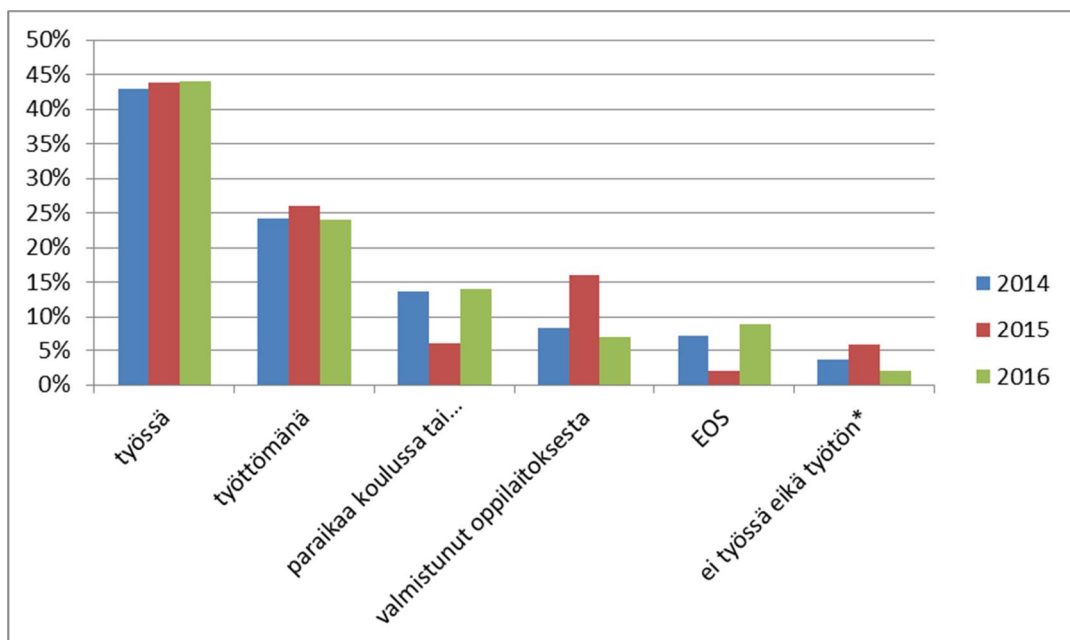
**Kuvio 8.** Rekrytoinnin syyt vuonna 2016, %



### Rekrytoitavien työmarkkina-asema

Valtaosa toimipaikkojen viimeisimmistä rekrytoinneista (44 %) vuonna 2016 siirtyi tehtävään toisesta työpaikasta. Osuus on pysynyt edellisvuoden tasolla. Työttömiä oli 24 %, opiskelijoita ja koululaisia 14 % ja vastavalmistuneita 7 %. Edellisvuoteen verrattuna opiskelijoita ja koululaisia palkattiin selvästi useammin ja vastavalmistuneita harvemmin. Työssä olevat ja työttömät ovat edellisten vuosien tapaan tärkeimmät rekrytointilähteet.

**Kuvio 9.** Mistä rekrytoidut tulivat uuteen työpaikkaan vuosina 2014, 2015 ja 2016, %



\*(Äitiys- / vanhempainlomalla, kotityötä tekevä, varusmies- tai siviilipalveluksessa tms.)

Toisesta työpaikasta rekrytoitujen osuus oli vuonna 2016 suurin terveydenhuolto- ja sosiaaalialalla (53 %) sekä julkisten palveluiden ja koulutuksen alalla (51 %). Harvinaisinta se oli kuljetus- ja varastointialalla (24 %) sekä muissa palveluissa (35 %). Työttömiä rekrytoitiin suhteellisesti eniten rakentamisessa (39 %), teollisuudessa (33 %) sekä muissa palveluissa (33 %). Suhteellisesti harvinaisinta työttömien rekrytointi oli maa- ja metsätaloudessa (13 %), terveydenhuolto- ja sosiaaalialalla (16 %) sekä liike-elämän palveluissa (19 %).

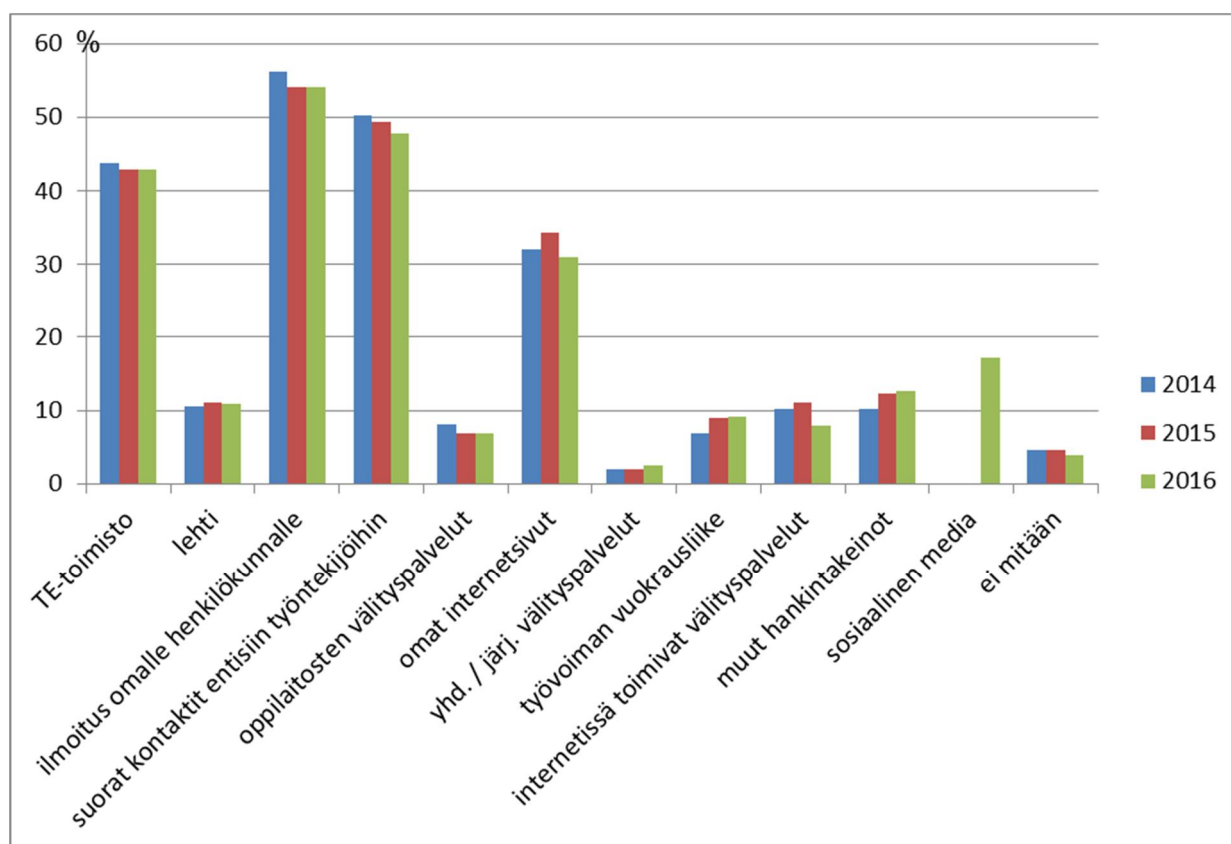
## Työvoiman hankintakeinot

Käytetyimmät työvoiman hankintakeinot vuonna 2016 olivat ilmoitus omalle henkilökunnalle (54 % rekrytoineista toimipaikoista) ja yhteydenotot entisiin työntekijöihin (48 %). Samat hankintakeinot olivat käytetyimmät myös vuonna 2015. TE-toimistoa käytti 43 % rekrytoineista toimipaikoista. TE-toimiston käyttö pysyi edellisen vuoden tasolla.

Epävirallisten kanavien lisäksi TE-toimiston käyttö sekä omat internetsivut (31 %) ovat käytetyimmät kanavat. Vuonna 2016 kysyttiin ensi kertaa sosiaalisen median käyttöä omana kanavanaan: sen osuus oli 17 % eli viidenneksi yleisin tiedotusmuoto. Toimipaikat ovat voineet ilmoittaa useita käyttämiään hankintakanavia. Summaamalla kaikki käytetyt kanavat yhteen, voidaan todeta suomalaisen työnantajan käyttävän keskimäärin 2,5 kanavaa avointa työpaikkaa kohden.

Kanavien käyttö on hieman noussut edellisestä vuodesta, tosin sosiaalisen median kysyminen erikseen saattaa nostaa osuutta. Kaikkiaan muutokset kanavien käytössä ovat kuitenkin pieniä, ja suosituimmat työvoiman hankintakanavat pysyvät samoina vuodesta toiseen.

**Kuvio 10.** Työvoiman hankintakanavat v. 2014–2016, % (huom. toimipaikka on saattanut käyttää useampaa hankintakanavaa samanaikaisesti)



Kainuussa (64 %) ja Pohjois-Savossa (61 %) rekrytoineista toimipaikoista huomattava osa on ilmoittanut paikan työ- ja elinkeinotoimistoon, mutta Pohjanmaalla vain 31 %, Pohjois-Pohjanmaalla 37 % ja Satakunnassa 38 %. Mitä enemmän toimipaikassa on työntekijöitä, sitä useammin avoin



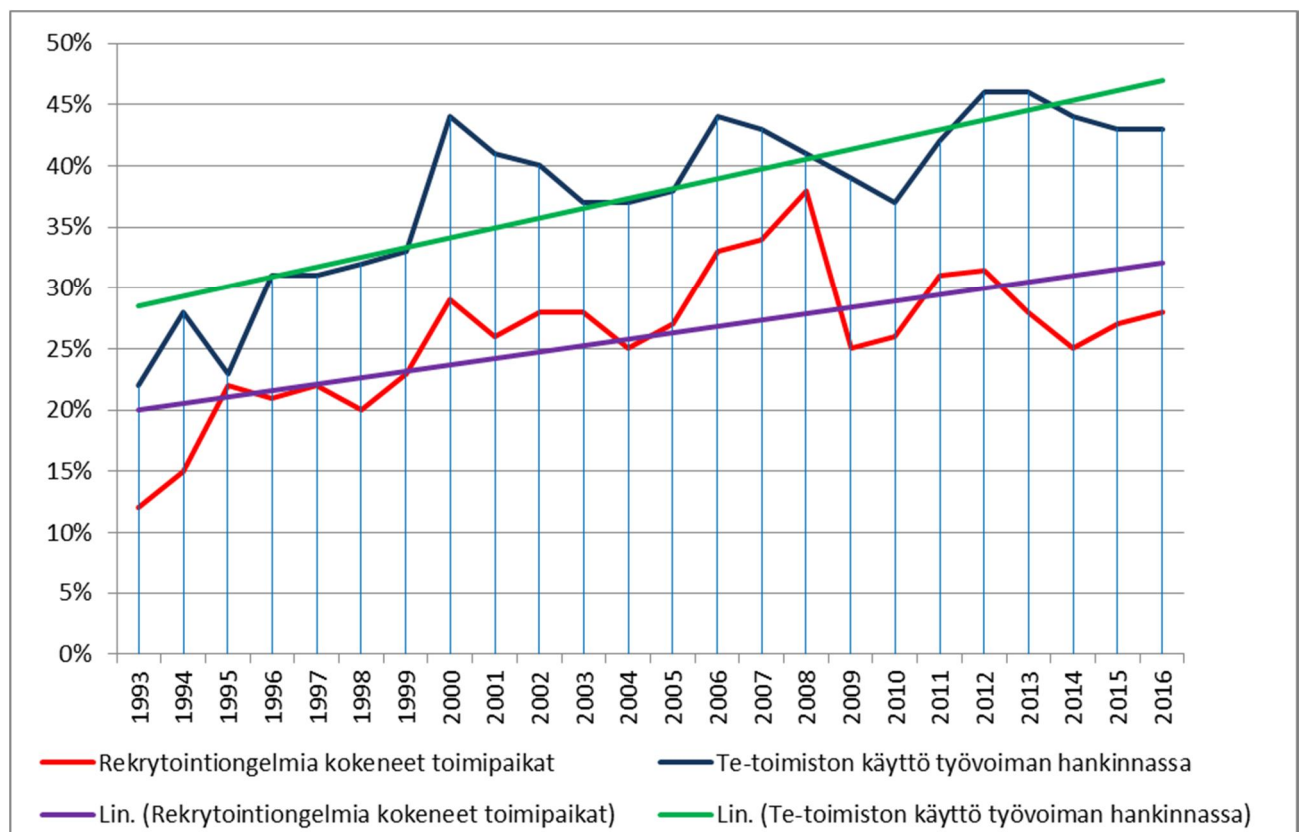
työpaikka ilmoitetaan työ- ja elinkeinotoimistoon: 1-4 henkilöä työllistävässä toimipaikoissa työ- ja elinkeinotoimistoa oli käyttänyt 35 %, kun taas yli 50 henkilön toimipaikoissa 55 % oli ilmoittanut paikan TE-toimistoon.

Yksityisen sektorin toimipaikoista TE-toimistoa oli käyttänyt rekrytoinnissa 43 %, valtiolla 57 %, järjestösektorilla 54 % ja kuntasektorilla 49 %. Työ- ja elinkeinotoimiston käyttö on ollut suhteellisesti yleisintä majoitus- ja ravitsemusalailla (62 %) sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa (53 %). Suhteellisesti harvimminkin TE-toimistoa käytetään työvoiman hankinnassa maa- ja metsätaloudessa (26 %), kuljetuksessa ja varastoinnissa (30 %), sekä rakentamisessa (32 %).

Liitteessä (Taulukko 2) on esitetty työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet toimialoittain, toimipaikan henkilöstömäärän mukaan ja toimipaikan sektorin mukaan sekä alueittain.

TE-toimistojen käytöllä on yhteys mm. rekrytointiongelmien esiintymiseen. Kuviossa 11 on tarkasteltu TE-toimiston käyttöä ja rekrytointiongelmien esiintymistä vuodesta 1993 lähtien rinnakkain. Kuvioon on lisäksi piirretty lineaariset regressiosuorat, jotka kuvaavat sekä TE-toimistojen käytön että rekrytointiongelmien olevan nousussa. TE-toimiston käyttö on kuitenkin kasvanut nopeammin ja kasvu on ollut tasaisempaa kuin rekrytointiongelmien, joille tyypillistä ovat suurehkot, mm. suhdannetilanteeseen kytkeytyvät, vaihtelut. Ilmiöiden välisen yhteyden logiikka on se, että rekrytointiongelmia kohdatessaan työnantaja tyypillisesti kääntyy TE-toimiston puoleen useammin kuin jos rekrytoinnissa ei esiinny vaikeuksia.

**Kuvio 11.** TE-toimiston käyttö työvoiman hankinnassa (%) ja rekrytointiongelmia kokeneiden toimipaikkojen osuus (%) v. 1993–2016

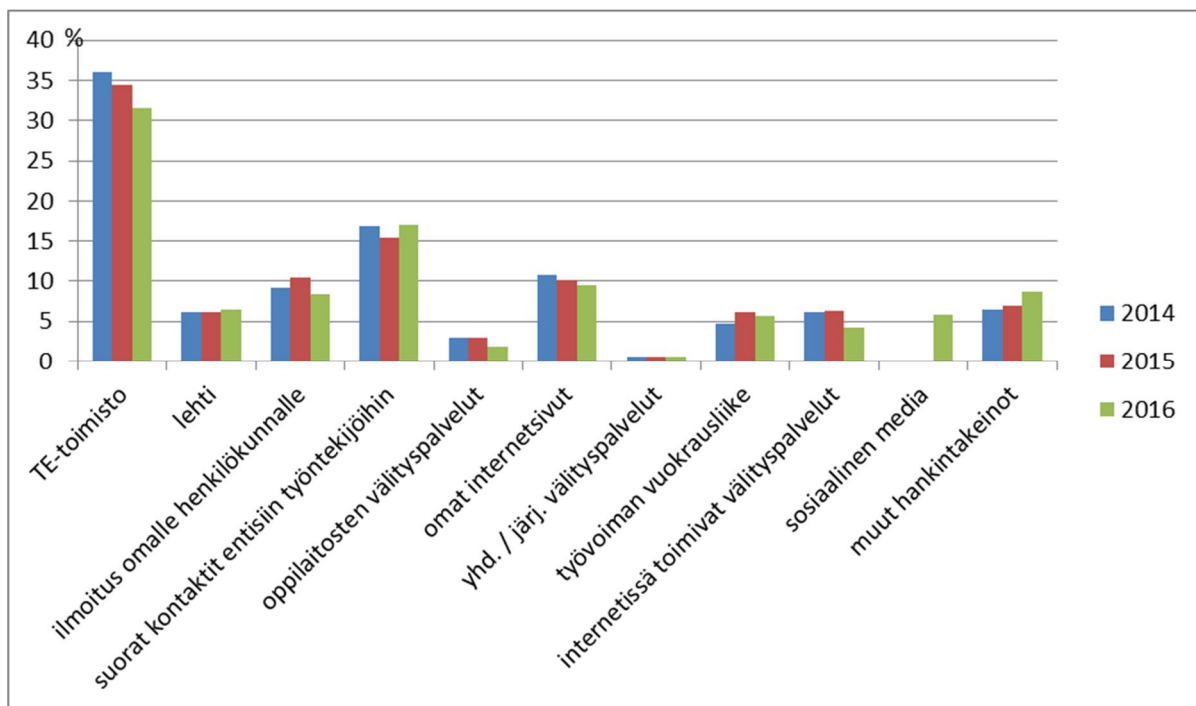


Haastatteluissa on vielä selvitetty eri tiedotusmuotojen vaikuttavuutta työpaikan täytölle kysymyksellä: millä hankintakanavalla on ollut suurin merkitys siihen, että työpaikka saatiin täytettyä. Kysymys on esitetty niille toimipaikoille, jotka ovat käyttäneet useampaa tiedotusmuotoa rekrytoinnissa.

saan. Lisäksi toimipaikka on käyttänyt tiedotusta, joka ei ole ollut rajattu vain omalle henkilöstölle, entisille työntekijöille tai entisille työnhakijoille.

Tässä tarkastelussa TE-toimistot nousevat merkityksellisimmäksi työvoiman hankintakanavaksi. Noin 32 % useampaa rekrytointikanavaa käyttäneistä toimipaikoista piti vuonna 2016 TE-toimistojen roolia merkityksellisimpänä työvoiman hankintaprosessissa. Vuonna 2014 osuus oli 36 % ja vuonna 2015 35 %. Osuus on lievässä laskussa. Useimmin käytetyt kanavat, kuten ilmoitus omalle henkilökunnalle tai suorat kontaktit entisiin työntekijöihin tai -hakijoihin, eivät tässä tarkastelussa nouse likikään sellaiseen rooliin kuin niiden käyttö antaisi aiheen olettaa (kuvio 12). TE-toimisto tavoittaa suuren joukon ihmisiä ja on kanavana tunnettu, mikä auttaa paikan täytön merkityksellisyydessä.

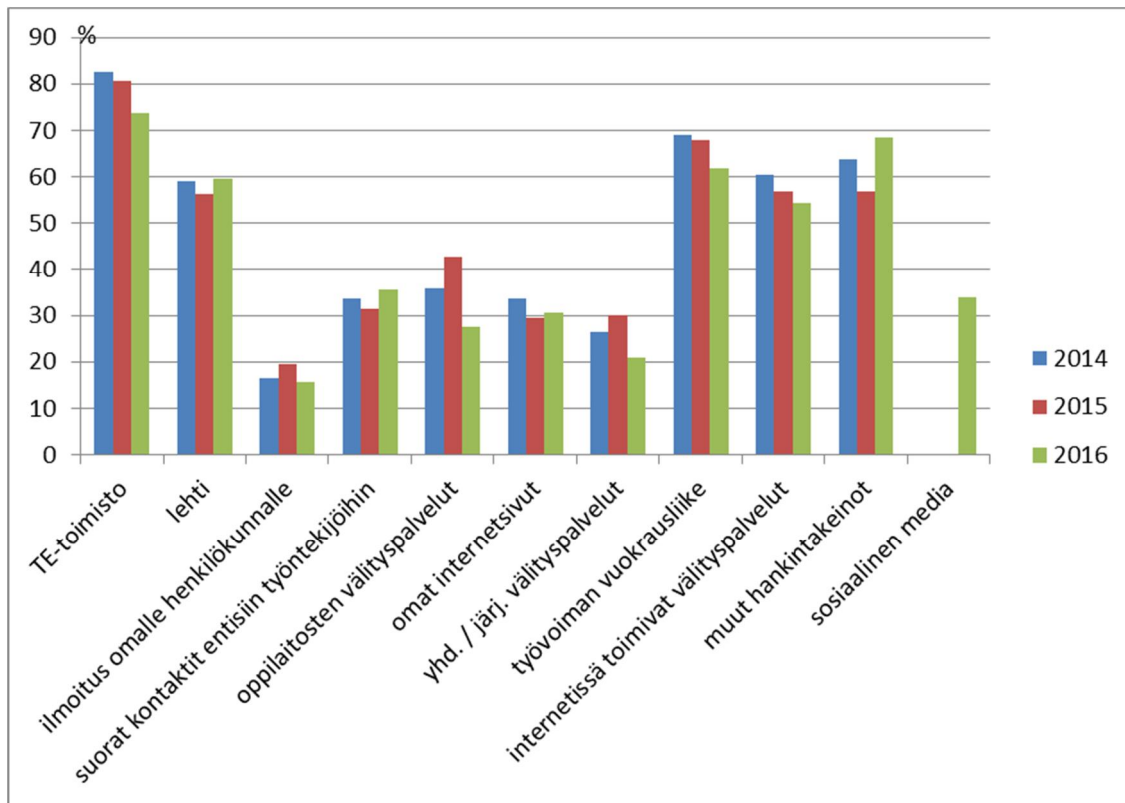
**Kuvio 12.** Tiedotusmuoto, jolla on ollut suurin merkitys työpaikan täyttöön v. 2014–2016, %



Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien tehokkuutta voidaan arvioida myös suhteuttamalla kanavan merkityksellisyys paikan täytössä sen käyttöön. Näin tarkasteltuna tehokkaimmiksi kanaviksi nousevat TE-toimisto ja ”muut hankintakeinot” (Kuvio 13). Muita tehokkaita kanavia ovat työvoiman vuokrausliike, lehti ja internetissä toimivat välityspalvelut. Vuokrausliikkeen, internetvälityspalveluiden, lehti-ilmoituksen ja ”muiden hankintakeinojen” käytön erinomainen tehokkuus perustuu valikoivaan käyttöön: merkityksellisyys ei ole erityisen korkea, mutta käyttö on vain hie- man yleisempää, joten tehokkuus muodostuu hyväksi.

TE-toimiston hyvä tehokkuus muodostuu hyvin toisella tapaa: sekä merkityksellisyys että käyttö ovat korkeita. Muiden paljon käytettyjen kanavien, yhteydenottojen entisiin työntekijöihin ja omien internetsivujen, merkityksellisyys on huomattavasti TE-toimistoa alhaisempi, joten niiden tehokkuus jää pienemmäksi. TE-toimiston tehokkuus oli laskussa vuodet 2011–2013, mutta vuonna 2014 TE-toimiston tehokkuusluku nousi edellisvuodesta. Vuosina 2015 ja 2016 tehokkuus laski taas lievästi.

**Kuvio 13.** Eri rekrytointikanavien tehokkuusluku v. 2014–2016<sup>2</sup>



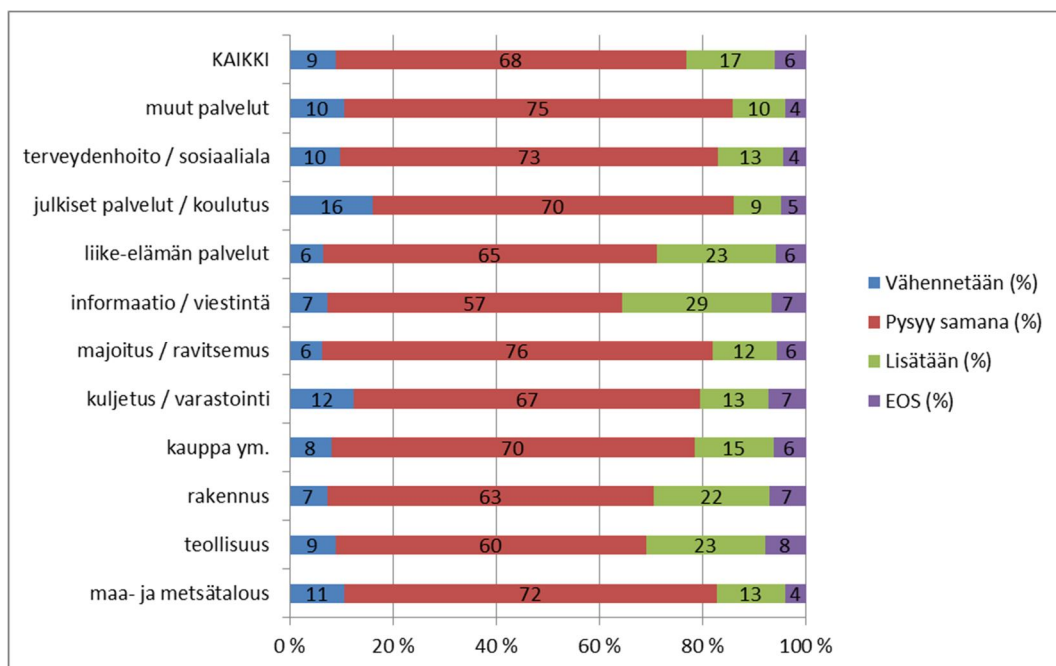
## 5. HENKILÖSTÖN PALKKAUS- JA VÄHENTÄMISSUUNNITELMAT

Vuonna 2015 kaikkiaan 17 % toimipaikoista ilmoitti, että heillä on suunnitelmissa palkata lisää henkilöstöä seuraavan 12 kuukauden aikana. Yhdeksän prosenttia toimipaikoista ilmoitti suunnittelevansa henkilöstön vähentämistä. Suurin osa toimipaikoista katsoi aiempaan tapaan, että henkilöstömäärä pysyy ennallaan. Osuuksissa on ollut vain erittäin pieniä muutoksia aiempiin vuosiin verrattuna.

Toimialoittain suhteellisesti eniten palkkaussuunnitelmia oli informaatio- ja viestintäalan toimipaikoissa (29 %). Informaatio- ja viestintäala oli palkkaussuunnitelmien kärjessä myös vuonna 2015. Eniten vähentämissuunnitelmia oli julkisten palvelujen ja koulutuksen alan toimipaikoilla (16 %).

<sup>2</sup> Hakukanavien tehokkuusluku on laskettu seuraavasti: tehokkuus % = (merkityksellisyys paikan täytössä / kanavan käyttö) x 100.

**Kuvio 14.** Henkilöstön palkkaus- ja vähentämissuunnitelmat toimialoittain vuonna 2016, %



Toimipaikoilta on myös kysytty, mihin ammatteihin ne aikovat palkata työntekijöitä. Volyymiltaan 10 suurinta toimipaikkatasolle korotettua ammattinimikettä palkkaussuunnitelmissa olivat:

- Rakennustyöntekijät ym. (pl. sähköasentajat)
- Myyjät, kauppiaat ym.
- Liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat
- Konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat
- Kuljetustyöntekijät
- Luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat
- Liike-elämän ja hallinnon erityisasiantuntijat
- Tieto- ja viestintäteknologian erityisasiantuntijat
- Palvelutyöntekijät
- Hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät

Kymmenen suurimman palkattavan ammatin lista on lähes sama kuin vuonna 2015. Ainoastaan hoivapalvelun ja terveydenhuollon työntekijät esiintyy vuoden 2016 kärkiammattien listalla, kaikki muut olivat siellä myös vuonna 2015.

## Liitteet

Taulukko 1. Työvoimaa hakenneet toimipaikat sekä rekrytointiongelmia ja työvoimapulaa kokeneiden osuus 2016, %

	työvoimaa hakenneet toimipaikat	rekrytointiongelmia kokeneet	työvoimapulaa kokeneet
KAIKKI	49,7	28,1	11,1
ELY-KESKUS			
Uusimaa	48,8	30,5	12,5
Varsinais-Suomi	47,6	22,7	8,9
Satakunta	55,0	31,9	14,4
Häme	47,1	22,9	12,7
Pirkanmaa	50,3	29,2	11,2
Kaakkois-Suomi	47,4	23,5	8,6
Etelä-Savo	47,9	29,5	13,2
Pohjois-Savo	49,9	32,6	14,2
Pohjois-Karjala	57,0	28,1	8,5
Keski-Suomi	46,8	30,4	13,4
Etelä-Pohjanmaa	50,2	21,0	8,1
Pohjanmaa	47,8	27,2	7,6
Pohjois-Pohjanmaa	56,1	26,1	7,5
Kainuu	62,3	39,1	8,7
Lappi	49,2	30,7	12,3
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ			
1-4	30,2	25,7	11,5
5-9	57,7	26,4	10,3
10-49	75,3	31,3	11,4
50-	91,2	29,3	11,0
SEKTORI			
Yksityinen sektori	45,5	29,9	12,3
Kuntasektori	70,0	27,3	9,9
Valtio	62,4	8,5	2,3
Järjestö/Yhdistys/Muu	55,4	21,3	6,4
TOIMIALA			
Maa-/metsätalous	31,5	20,1	7,5
Teollisuus	48,4	29,8	12,4
Rakennus	39,4	34,7	14,3
Kauppa ym.	48,1	21,4	10,8
Kuljetus/varastointi	38,0	34,9	11,9
Majoitus/ravitsemus	56,2	36,0	13,2
Informaatio/viestintä	54,2	29,5	15,8
Liike-elämän palvelut	48,4	28,8	11,9
Julkiset palvelut/koulutus	68,8	20,1	5,8
Terveystieteiden/sosiaali- terveys	65,7	34,9	11,5
Muut palvelut	50,6	20,0	6,0

**Taulukko 2.** Työvoiman hankinnassa käytettyjen kanavien käyttöosuudet 2016, %

	TE-		Oma	Entiset	Oppilait.	Oma	Yhd./Järj	Vuokr.		Internet	Muut
	toimisto	Lehti	henkilös	työntek.	rekr.palv	internet	rekr.palv	liike	Some	palvelut	hank.kei
KAIKKI	45,5	11,6	55,1	50,8	7,4	33	2,6	9,8	18,2	8,4	13,5
ELY-KESKUS											
Uusimaa	46,3	9,8	54,4	47,7	8	37,5	4,8	11,7	26,4	15,2	11,1
Varsinais-Suomi	44,6	9,8	55,1	46,6	6,4	29,7	0,5	14,4	14,8	4,9	12,4
Satakunta	37,8	8,7	58,2	66,6	7,4	21,3	3,1	10,7	14	7,5	10,7
Häme	44,9	11,4	49,8	52,5	3,3	33	1,4	11,3	14	5,4	15,5
Pirkanmaa	40	10,5	61,4	54,5	11,6	32,6	1,4	11,8	15,2	9,7	8,7
Kaakkois-Suomi	51,8	16	58,8	55	7	30,8	0,7	4,4	13,1	6,4	14,7
Etelä-Savo	44,1	14,2	52,1	48,8	9,1	30,3	1,2	5,1	9,2	5,4	17,6
Pohjois-Savo	60,5	10,2	53,7	40,9	6,3	34,4	1,3	7,8	19,4	5	22,3
Pohjois-Karjala	50,2	7,9	59,8	40,8	3,2	21,6	1,8	9,9	10,6	3,9	13,4
Keski-Suomi	49,8	17,5	49,5	46,7	13,4	30,3	3,3	13,1	11,5	4,1	17,6
Etelä-Pohjanmaa	40,6	13,2	56,7	51,2	5,9	34,1	4,5	9,1	10,6	3,8	20,5
Pohjanmaa	33,7	20,1	45,1	67,1	5,7	33,5	1,2	2,1	15,3	3,6	7,8
Pohjois-Pohjanmaa	36,8	9	52,4	60	5,6	26,9	2,1	5,1	19,2	4,8	13,6
Kainuu	64,3	9,5	57,3	41,3	9,5	53,6	0	4	24,7	0	31,8
Lappi	53,5	22,2	67,5	51,8	3,6	33,2	0,6	3,8	11,5	4,6	15,9
HENKILÖSTÖMÄÄRÄ											
1-4	35,3	8,1	47,9	57,7	5,2	20,4	1,7	6,7	13,3	3	7,6
5-9	42,7	10,2	52,4	54,9	6,6	26,3	3	7,6	19,3	4,8	11,5
10-49	49,3	12,4	57	47,6	8,5	36,8	2,8	11,5	18,1	9,3	15,4
50-	55,3	17,3	65,8	42,2	8,3	54,3	2,5	13,2	24,8	21,6	21,1
SEKTORI											
Yksityinen sektori	42,8	9,7	55,7	54,1	9,7	7,9	30	2,6	13,2	21,6	9,7
Kuntasektori	49,2	15,2	50,7	44,2	15,2	5,5	35,9	2,1	1,7	7,5	4,9
Valtio	57,4	11,7	65,8	33,5	11,7	5,6	64,2	0,3	5,6	9,6	7,3
Järjestö/Yhdistys/Muu	54,2	18,5	56,7	47,3	18,5	7,8	37,5	4,8	3,2	21,3	6,4
TOIMIALA											
Maa-/metsätalous	25,7	5,7	33,3	75,4	5,7	1,7	20,2	0	0	13,9	2,3
Teollisuus	48,3	17,1	54,4	45,6	17,1	7,9	27,1	1,7	23,2	15	12,9
Rakennus	31,7	7,6	52	64,7	7,6	5,5	13,8	0,2	10,8	14,4	4,5
Kauppa ym.	45,2	9,5	58,3	44,4	9,5	4,3	37,7	1,8	15,7	17,2	9,1
Kuljetus/varastointi	29,5	5	56	68,2	5	9,7	16,1	3,8	5,3	10,5	6,1
Majoitus/ravitsemus	61,8	5,1	58,8	53,9	5,1	8,1	31,8	2,2	16,2	29,1	5,3
Informaatio/viestintä	37,4	16,2	71,5	36,9	16,2	26,9	42,8	3,8	14,6	37,5	20,6
Liike-elämän palvelut	43,3	14,6	54,5	54,9	14,6	9	41,6	4,2	9,9	26,9	12,6
Julkiset palvelut/koulutus	50,8	14,1	51,7	44,1	14,1	6,1	36,5	2,6	1,4	12,7	4,1
Terveystieteiden/sosiaali	53,4	10,6	55,2	47,9	10,6	5,7	30	1,8	1	8	4,2
Muut palvelut	43,6	15,1	46,1	55,2	15,1	6	38,5	5,4	3,4	24,1	9

TEM-analyyseja -verkkajulkaisusarjassa aiemmin ilmestynyt

[www.tem.fi](http://www.tem.fi) -> julkaisut -> TEM-analyyseja

Nio Ilkka (1/2008); **Työvoimatoimistojen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arviointi – esimerkkinä rakenteellisen työttömyyden alentaminen**

Torvi Kai (2/2008); **Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen – loppuraportti**

Nio Ilkka – Torvi Kai – Tuomaala Mika (3/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste**

Nio Ilkka – Sardar Paula (4/2008); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2005 ja 2006**

Tuomaala Mika (5/2008); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2007**

Alatalo Johanna – Tuomaala Mika (6/2008); **Alueelliset rakennemuutokset**

Mella Ilkka (7/2008); **Maakuntien suhdannekehitys**

Nio Ilkka – Torvi Kai – Tuomaala Mika (8/2008); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2008**

Tuomaala Mika – Torvi Kai (9/2008); **Kohti työperusteista maahanmuuttoa: Ulkomailta palkattavan työvoiman tarpeen arviointi**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki (10/2009); **Työttömyysturvan uudistuslinjausten ex ante -vaikutusarviointia**

Nio Ilkka – Torvi Kai – Tuomaala Mika (11/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, kevät 2009**

Heinonen Ville – Kangaspunta Kirsi – Räisänen Heikki – Sardar Paula (12/2009); **Työllisyys ja työttömyys eri koulutustasoilla – tilastollinen tarkastelu**

Tuomaala Mika (13/2009); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2008**

Alatalo Johanna – Torvi Kai (14/2009); **Joustoturva Suomen työmarkkinoilla: indikaattorit ja niiden tulkinta**

Mella, Ilkka (15/2009); **Maakuntien suhdannekehitys 2007–2009**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (16/2009); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin talous- ja työmarkkinaennuste, syksy 2009**

Kaarna Anssi (17/2009); **Väestön hyvinvointi alueilla – tilastollinen katsaus**

Nio Ilkka – Sardar Paula (18/2009); **Työvoimapolitiittisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuosina 2006 ja 2007**

Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (19/2010); **TE-toimistojen tuottavuus ja työpaikkojen täytön tehokkuus**



Kaarna Anssi – Mella Ilkka (20/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio Ilkka – Tuomaala Mika (21/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala Mika (22/2010); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009**

Kaarna Anssi – Mella Ilkka (23/2010); **Maakuntien suhdannekehitys 2008–2010**

Nio Ilkka – Sardar Paula (24/2010); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2008**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (25/2010); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2010**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (26/2010); **Työvoiman rekrytointi taantumassa – julkisen työnvälityksen näkökulma**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tiainen Pekka (27/2010); **Lainsäädännön työllisyysvaikutusten arviointi ja taloudelliset vaikutukset**

Avikainen Ahti – Kerminen Päivi – Korhonen Tiina – Murto Mikko – Peura Jari (28/2010); **Työhönoitamisesta työn tarjoamiseen – työhönoitusten käyttöä koskeva selvitys ja kehittämissitykset**

Kaarna Anssi – Mella Ilkka (29/2011); **Maakuntien suhdannekehitys 2009 – 2011**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (30/2011); **Työvoimatilanne metsäalan amma-teissa**

Douglas Inka – Kerminen Päivi – Meling Timo – Peura Jari (31/2011); **Työttömyysturvan menettäminen työvoimapolitiiseltä moittittavan menettelyn takia**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (32/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste**

Tuomaala Mika (33/2011); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2010**

Nio Ilkka – Sardar Paula (34/2011); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2009**

Järvinen Päivi (35/2011); **Suomen työelämän muutoksia 2000 luvulla – Tutkimuksesta vaikuttavaan kehittämiseen?**

Alatalo Johanna – Nio Ilkka – Tuomaala Mika (36/2011); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2011**

Hytönen Jukka – Mella Ilkka – Pousi Anu (37/2011); **Äkillisen rakennemuutoksen alueet 2007–2011**

Räisänen Heikki (38/2011); **Rekrytoinnin mustan laatikon avaaminen: rekrytoinnin syyt, rekrytointiongelmat ja hakukanaavat Suomessa v. 2010**

Mella Ilkka (39/2012); **Maakuntien suhdannekehitys 2010–2012**

Alatalo Johanna – Tuomaala Mika (40/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2012**

Tuomaala Mika (41/2012); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2011**



Sihto Matti – Tuomaala Mika – Sardar Paula (42/2012); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2010**

Koponen Eija-Leena – Laiho Ulla-Maija – Tuomaala Mika (43/2012); **Mistä tekijät sosiaali- ja terveysalalle – työvoimatarpeen ja -tarjonnan kehitys vuoteen 2025**

Alatalo Johanna – Tuomaala, Mika (44/2012); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2012**

Sihto Matti – Sardar Paula (45/2012); **Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana**

Honkanen Petri – Kangaspunta Seppo – Koponen Eija-Leena – Tukki Jukka – Tuohinen Titta (46/2013); Ilmiöitä 2013 – **Toimintaympäristön muutoksia, joita TEM ei voi väistää**

Räisänen Heikki (47/2013); **Onko yksikään työllisyyskokeilu onnistunut Suomessa?**

Mella Ilkka – Pouru Laura (48/2013); **Maakuntien suhdannekehitys 2011–2013**

Alatalo Johanna – Koponen Eija-Leena – Saijets Heli (49/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Kevät 2013**

Koponen Eija-Leena (50/2013); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2012**

Koponen Eija-Leena – Räisänen Heikki (51/2013); **Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät?**

Alatalo Johanna – Räisänen Heikki – Saijets Heli (52/2013); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin ennuste. Syksy 2013**

Sihto Matti – Sardar Paula (53/2013); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2011**

Räisänen Heikki (54/2013); **Työtarjousten vaikutus työpaikkojen täytön ja rekrytoinnin kestoon julkisessa työnvälityksessä**

Räisänen Heikki – Sardar Paula (55/2014); **Virta-varanto -kaaviot TEM:n työnvälityksen tilastojärjestelmässä – käsitteitä, sovelluksia ja tulkintoja**

Mella Ilkka – Urjankangas Hanna (56/2014); **Maakuntien suhdannekehitys 2012 – 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Räisänen Heikki (57/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2014**

Vuorinen Pentti (58/2014); **Läpidualisoitunut maailma – Virtuaalinen tulevaisuus keskuudesamme – TrendWikiä hyödyntävä raportti**

Räisänen Heikki (59/2014); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (60/2014); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, Syksy 2014**

Räisänen Heikki – Järvelä Simo (61/2014); **Työtarjousten käytön lisäys – vuoden 2014 politiikka-muutoksen arviointia**

Sihto Matti – Maunu Tallamaria – Sardar Paula (62/2014); **Työvoimapolitiisilta toimenpiteiltä sijoittuminen vuonna 2012**

Kangaspunta Seppo (63/2015); **Näkökulmia digitaaliseen maailmaan, Trendwikin vuosiraportti 2015**

Alatalo Johanna – Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki – Tuomaala Mika (64/2015); **Uusien työpaikkojen synty toimipaikoissa 2011–2014**

Maunu Tallamaria (65/2015); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (66/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2015**

Maunu Tallamaria – Sardar Paula (67/2015); **Työvoimapolitiikan palveluilta sijoittuminen vuonna 2013**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (68/2015); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2015**

Räisänen Heikki – Järvinen Päivi – Hjelt Jan (69/2016); **Paikallisen sopimisen laajuus ja ominaispiirteet eräissä Euroopan maissa**

Räisänen Heikki (70/2016); **Saavutettiinkö kylläntymispiste? Työtarjousten lisätyn käytön vaikutus avointen työpaikkojen täyttöön ja rekrytoinnin kestoon vuonna 2015**

Alatalo Johanna Alatalo – Hämäläinen Hanna – Maunu Tallamaria (71/2016); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2016**

Maunu Tallamaria – Räisänen Heikki (72/2016); **Minne uudet työpaikat syntyivät vuonna 2015?**

Maunu Tallamaria (73/2016); **Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2015**

Tuomaala Mika (74/2016); **Palveluista sijoittuminen vuosina 2013 ja 2014**

Alatalo Johanna – Hämäläinen Hanna – Mähönen Erno (75/2016); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2016**

Alatalo Johanna – Mähönen Erno – Räisänen Heikki (76/2017); **Nuorten ja nuorten aikuisten työelämä ja sen ulkopuolisuus**

Rikama Samuli (77/2017); **Voimakkaasti kasvuhakuiset pk-yritykset**

Repo Joonas (78/2017); **Maakuntien suhdannekatsaus 2017**

Alatalo Johanna – Mähönen Erno – Hämäläinen Hanna (79/2017); **Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, kevät 2017**



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet